

Hamburger Rechtsgespräche

Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand

21. November 2017,

Hamburger Rechtsgespräche

Universität Hamburg

Gliederung

- Ausgangslage
- Arbeitszeitkonten
- Altersteilzeit
- Wertguthaben
- Flexi-Rentengesetz
- Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze
- Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Fazit

- Ausgangslage

Entwicklungsstränge der Änderungen...

- Strukturwandel/Umstrukturierungen
- Massenarbeitslosigkeit
- Gesundheit/ Hetze/ Stress/Rehabilitation/Prävention
- Wenige Weiterbildung für Ältere
- Strukturnachteile von Niedrigverdienern und Un- und Angelernten

..unter den Voraussetzungen der Rente mit 67

- Sinkendes Rentenniveau
- Mit 63/64 Jahren in Rente mit Abschlägen – auch bezogen auf BAV
- Durchschnittliche Rentenhöhe: ca.900 €/M
- Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zwischen 60-67 ist gestiegen auf ca. 40 % in den letzten 10 Jahren
- 58 % der arbeitenden Menschen erwarten nicht, dass sie bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gesund

Angebote in den Betrieben nach Studien

- 8 % der Betriebe Altersteilzeit
- 0,5 % der Betriebe Langzeitkonten
- Jeder 4. Betrieb kein Angebot

- Nutzung von finanzieller Unterstützung durch AG bei Niedrigverdienern (Qualifikation und Status) abhängig

- **Arbeitszeitkonten**

Grundsatz aller Kontenlösungen

- Arbeit wird geleistet aber erst später fließt das Entgelt: Einkommensnachteil – zinsloses Darlehen
- Alternative: verstetigtes Entgelt
- Die Sozialversicherungsbeiträge werden erst mit der Auszahlung und nicht bei tatsächlicher Arbeitsleistung fällig – sie werden gestundet.

Arbeitszeitkonten = Flexikonten

- Funktion nach SGB IV: Flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich von Produktionsschwankungen
- Meist ein Jahr, manchmal länger
- Aber auch gar keine Vereinbarung von Ausgleichzeiträumen
- Nur TV chemische Industrie 3-4 Jahre mit Zustimmung des BR

- **Altersteilzeit**

Vorteile

- Gesetzlicher Aufstockungsbetrag von mind. 20 %
- Für AG steuerfreie Höherversicherung in der GRV bis 80 % zwingend
- TV regeln weitere Verbesserungen
- Nach 2 neuen noch nicht abgesetzten BSG-Entscheidungen vom 12.9. und 12.10.17 keine Sperrzeit, wenn Rente möglich und zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gewollt war
- Wird als Personalabbaumodell und bei Umstrukturierungen immer noch genutzt.

Nachteile

- BAV erfährt ggf. geringere Mittelzufuhr
- BAV kann nach BAG auch mit Abschlägen versehen sein
- Geringeres ALG I
- Schlechte Insolvenzsicherung für das zinslose Darlehen

- Wertguthaben/Langzeitkonten

Langzeitkonto=Kontenführung in Geld

- Zwingend sichere Insolvenzversicherung
- 90 % Übergang in Rente
- Je 48 % Pflege oder Weiterbildung
- 40 % sonstige Sabbaticals
- Unter 30 % Kinderbetreuung
- Angemessenheit liegt bei 70 %
- Freistellungsgründe gesetzliche und vertragliche

Nachteile

- Gesetzliche Freistellungsgründe können abbedungen werden
- Keine zwingende finanzielle Bezuschussung durch AG/ bei durchschnittlich 3.600 €/M kann nicht viel „weggelegt“ werden; wegen Entgelthöhe in Ostdeutschland und Teilzeitbeschäftigung ausgegrenzt
- bei prekär Beschäftigten ggf. schon gar kein Angebot
- Keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und kein Mutterschaftsgeld in der Freistellungsphase
- Nach der Freistellungsphase geringeres Kranken- und Arbeitslosengeld/ ggf. sogar geringere Rentenanwartschaften
- Elterngeld ggf. zu gering, da Einkommen von vor der Ansparphase zugrunde gelegt wird

Notwendige Verbesserungen

- Effektive Kontrolle und Sanktionen bezüglich Umgang Insolvenzversicherung
- Fortführung bei der DRV ohne hohe Beträge
- Mitspracherecht bei Anlageform- Geld des Beschäftigten
- Gesetzliche Freistellungsansprüche unabdingbar

- **Flexi-Rentengesetz**

Rückkauf von Abschlägen

- Nur für Gutverdienende
- Ggf. schädlich für Finanzierung DRV –
Pflichtversicherte müssen mehr aufbringen bzw. die
Finanzierung wird eher schwieriger
- Abfindungen ggf. einbringen, AG zahlt direkt auf das
Rentenkonto des AN ein

Teilrentenmodell alt-neu: § 34 SGB VI

- Vollrente, $\frac{2}{3}$, $\frac{1}{2}$ oder $\frac{1}{3}$
- Hinzuverdienstgrenze: 14x450 €
- Monatliche Betrachtung
- Ansonsten Anrechnung und entsprechend eine Teilrente
- Deckel: durchschnittliches Einkommen der letzten 3 Kalenderjahre
- Rentenhöhe richtet sich nach Hinzuverdienst
- Hinzuverdienstgrenze: 6.300 €
- Kalenderjahr
- 40 % des höheren Hinzuverdienstes wird umgerechnet auf den Monat angerechnet.
- Deckel: höchstes Einkommen in den letzten 15 Jahren!
- Prognose und später Abrechnung

Beispiel: 1000 €-; 10.000 €- Zuverdienst

- $10.000 - 6.300 \text{ €} = 3.700 \text{ €}$
- $3.700 \text{ €} \text{ davon } 40 \% = 1.480 \text{ €}$
- $1.480 \text{ €} : 12 = 123,33 \text{ € Abzug}$
- $1.000 \text{ €} - 123,33 \text{ €} = 876,67 \text{ € Teilrente}$

- Deckel: 3.000 € nicht erreicht

Weitere Regelungen zum Teilrentenmodell:

- Alternativmodell (§ 42 II SGB VI): Wahl von mind. 10 % Teilrente und entsprechend wird der Hinzuverdienst dann errechnet.
- Arbeitseinkommen: alles auch BAV (str.), nicht: private Vorsorge, Miete, Pacht, Kapitalvermögen
- Zum 1.7.: Jährliche Neuberechnung des Hinzuverdienstes und Bescheidung der Rentenhöhe
- Teile eines Wertguthabens als Einkommen einbringen – Angemessenheitsregelung beachten?
- Zwingende Rentenversicherungspflicht- Ausoptieren nur bei Minijob!

- Warum nicht bereits ab 60 Jahren – gleitender Einstieg?
- Abrechnung kompliziert
- Rente nicht mehr im Fokus sondern Hinzuverdienst – Betonung des Arbeitens
- Kein Zuschuss des AG / Ausgrenzungsproblematik bleibt
- Die erworbenen Entgeltpunkte durch den Hinzuverdienst fließen erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze in die Rentenhöhe ein – nicht konsequent – Neuberechnung erfolgt ja eh.

- **Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

Fakten mehrerer Studien

- Wachsende Anzahl von Erwerbstätigen; 50 % Selbständige – überproportional; Frauen und Männer gleich – Frauen sonst weniger
- 1/3 der Betriebe haben absehbar ein Demographie-Problem
- Überdurchschnittliche Qualifikation im Vergleich zu Altersgenossen, häufig geschieden, besserer Gesundheitszustand
- Motive: Armutsvermeidung, Lebensstandardsicherung, Extras sich leisten können; sozialer Kontakt, Freude an der Arbeit;
- Derzeit arbeiten 1/3 wegen gravierender finanzieller Nöte; Tendenz steigend
- Weiterarbeit im Betrieb bei zuvor überdurchschnittlich langer Betriebszugehörigkeit; weniger Verantwortung, andere Tätigkeitsfelder; Kenntnis der Betriebsabläufe und Kunden; Minijob, KMU bis 19 AN sehr viel, KMU bis 5 AN überproportional zur übrigen Beschäftigtenstruktur

Änderungen bei Weiterarbeit und Bezug von Rente....

- AG muss wie bisher alle Sozialversicherungsbeiträge entrichten – nur für die ALV nicht mehr – Kritik
- Versicherungspflicht in RV durch Opt-in für Zukunft und Berücksichtigung dann bei Rente
- § 41 Abs. 3 SGB VI – unionsrechtskonform?
- Einstellung nach § 99 BetrVG

- Längeres Lebensalter von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze zählt bei Sozialauswahl nicht – Kritik
- BAG: kein Sachgrund zur Rentnerbeschäftigung sondern Personalkonzept/Personalplanung als Grund

... und bei Weiterbeschäftigung ohne Rentenbezug

- Wert der Rentenpunkte beträgt 0,5 % pro Monat.
- 216.550 Menschen nutzen das
- Regelung für Gutverdiener?

Hilft das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

- Aufbau einer AG-Zusage für Niedrigverdiener bis 2.300 € bezuschusst durch den Staat über den AG greift noch zu kurz
- Sozialpartnermodell kann nicht erleichtert für allgemeinverbindlich erklärt werden und deshalb ist eine weite Verbreiterung über den Geltungsbereich des jeweiligen TV hinaus eher unwahrscheinlich
- Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge des AG an AN
- Keine Anrechnung auf Grundsicherung – war überfällige Korrektur
- Teilweise Rückführung der Doppelverbeitrag hilfreich – muss noch weitreichender geregelt werden – Vorhaben der neuen Koalition?

Fazit

- Geschlossenes in sich stimmiges Konzept für gleitenden Übergang, der alle Gruppen wirklich teilhaben lässt, fehlt.
- Rentenniveau muss erhöht werden – Versicherungsgedanke muss wirklich zum Tragen kommen – individuelle Arbeitsleistung als Ausgleich ist kein Zukunftsmodell
- Niedrigverdiener mit gesundheitlichen Problemen und geringem Status haben kaum Vorteile – im Gegenteil: unterstützende finanzielle Zuwendungen für diesen Personenkreis wären notwendig, damit sie teilnehmen können
- Befristeter Teilzeitanspruch mit Rückkehrrecht auch für ältere Beschäftigte für einen besseren gleitenden Übergang wichtig

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**